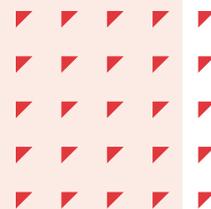


Le plan de développement des compétences



Le plan de développement des compétences permet aux salariés de suivre des actions de formation à l'initiative de leur employeur, par opposition aux formations qu'ils peuvent suivre de leur propre initiative grâce à leur compte personnel de formation.

L'employeur a deux obligations en matière de formation professionnelle : l'adaptation au poste de travail et le maintien dans l'emploi des salariés ; il peut également proposer des actions qui participent au développement des compétences (article L 6321-1 du code du travail).

L'employeur a aussi une obligation de formation générale à la sécurité (art. L 4121- et L. 4121-2 du code du travail).

Qu'est-ce que le plan de développement des compétences ?

Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés, dont certaines sont obligatoires en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (article L 6321-2 du code du travail).

La notion d'action de formation est simplifiée, avec une nouvelle définition : l'action de formation est un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Il est désormais possible de réaliser des formations en situation de travail (FEST), en plus des formations en présentiel ou en tout ou partie à distance.

Qui est concerné par le plan de développement des compétences ?

Du côté des employeurs

L'élaboration d'un plan de développement des compétences peut concerner toutes les entreprises quelle que soit leur taille. La mise en œuvre ou non d'un plan de développement des compétences relève de la décision pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.



Du côté des salariés

Tout salarié peut être visé par une action de formation prévue par le plan de développement des compétences de son entreprise.

Le départ en formation est alors assimilé à l'exécution normale de son contrat de travail. Il ne peut pas s'y opposer (sauf cas particuliers) : la demande de l'employeur relève de son pouvoir de direction, ne pas s'y soumettre peut être qualifié de faute professionnelle pouvant justifier, le cas échéant, un licenciement.

Le salarié peut prendre l'initiative de demander à suivre une formation prévue par le plan de développement des compétences de l'entreprise. La loi n'impose aucune procédure : la demande et la réponse sont formulées librement, selon les usages ou les dispositions conventionnelles qui peuvent exister dans l'entreprise.

L'employeur est libre de refuser ou d'accepter. Si l'employeur accepte, le départ en formation du salarié reste assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Ces questions peuvent également être abordées entre l'employeur (ou son représentant) et





le salarié, à l'occasion de l'**entretien professionnel bisannuel obligatoire**.

Quelles sont les actions de formation relevant du plan de développement des compétences ?

Il faut distinguer :

- > les **actions de formation obligatoires ou nécessaires** qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- > les **actions de formation** autres que celles-ci-dessus, dites **non obligatoires** : elles constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

À noter

Le plan de développement des compétences peut également prévoir des actions de **bilan de compétences** et de **validation des acquis de l'expérience (VAE)** et proposer des formations qui participent à la **lutte contre l'illettrisme**.

En tant qu'outil de l'employeur, présentant une programmation à son initiative, le plan peut inclure aussi d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, de parrainages susceptibles de définir la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences de ses salariés.

Quel est le statut du salarié en formation dans le cadre du plan de développement des compétences ?

Être en formation dans le cadre du plan de développement des compétences est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail : le salarié doit donc suivre avec assiduité la formation et ne peut s'opposer à la décision éventuelle de l'employeur de le réintégrer à son poste de travail avant la fin de la formation.

Maintien de la rémunération

Durant la formation, le salarié continue à être rémunéré et conserve sa protection sociale habituelle. Si un accident survient au cours de la formation, il s'agira d'un accident du travail.

Coût de la formation à la charge de l'entreprise

Le coût de la formation reste à la charge de l'entreprise. Les frais de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation sont remboursés ou pris en charge directement par l'employeur selon les règles habituellement appliquées dans l'entreprise pour les missions professionnelles.

Formation pendant le temps de travail, sauf exceptions

La formation mise en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences a lieu en principe durant le temps de travail.

Toutefois, certaines actions de formation peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors du temps de travail effectif.

Actions de formation non obligatoires qui se déroulent hors temps de travail, deux hypothèses :

- > en cas d'accord collectif d'entreprise ou de branche prévoyant la possibilité d'actions se déroulant en tout ou partie hors temps de travail : dans ce cas, l'accord fixe la limite horaire, ou en pourcentage de forfait, de suivi de la formation hors temps de travail et peut prévoir des contreparties pour compenser les frais de garde d'enfant ;
- > en l'absence d'accord collectif d'entreprise ou de branche, avec l'accord du salarié sur le déroulement d'actions de formation en tout ou partie hors du temps de travail : dans ce cas, la limite est fixée à 30 h par an ou à 2 % du forfait, par salarié. Dans cette hypothèse, l'accord du salarié doit être formalisé et peut être dénoncé dans les 8 jours.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

POUR ALLER + LOIN

Consultez le site du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion
<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle>

Vous pouvez également solliciter un conseiller en formation, en agence GRETA-CFA.

